

JANVIER 2013 • N°35

DOSSIER
LES DISPOSITIFS DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

DÉCRYPTAGE
LES EMPOIS D'AVENIR MODE D'EMPLOI !

CONNAÎTRE

L'HÔTELLERIE RESTAURATION

RESISTANCE PHYSIQUE ET PASSION

SUPPLÉMENT
« CHIFFRES CLÉS »
DE LA VAE EN 2011

BONNE ANNÉE 2013 !

ÉDITO



Les incertitudes ont marqué l'année 2012. Raison de plus pour vous souhaiter à tous, lecteurs, partenaires et décideurs, une année de sens, d'inventivité, d'apprentissages, de partages et de réussites. Que 2013 nous permette, collectivement, d'avancer et de grandir dans les projets qui nous réunissent.

Ce début d'année est l'occasion pour Arifor Mag de mettre un coup de projecteur sur des évènements et chantiers au cœur de l'actualité des acteurs champardennais de l'orientation, de la formation et de l'insertion :

- Les emplois d'avenir créés par le gouvernement à l'automne 2012 pour favoriser l'insertion des jeunes non qualifiés ; la signature des 1ers contrats en Champagne-Ardenne a eu lieu le 20 novembre 2012 à la Préfecture de région, en présence de Benoît Hamon, Ministre délégué à l'économie sociale et solidaire, du Préfet de région et du Président du Conseil régional.
- Les nouvelles aides allouées aux entreprises pour l'emploi et la formation des personnes handicapées qui viennent renforcer l'engagement récent d'un grand nombre de partenaires dans le PRITH, Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (F-H).
- Les anniversaires du CRIJ (25 ans) et des Missions locales (30 ans), l'occasion de revenir sur l'histoire fort riche de ces structures aux missions de service public en faveur des jeunes en recherche de formation, stage, emploi, mobilité européenne…
- La connaissance des métiers de l'hôtellerie et de la restauration et de ses formations, secteur caractérisé par une forte diversité et des exigences qui nécessitent une forte motivation et de passer par une expérience terrain.
- Enfin, les résultats de la 2e évaluation sur l'impact du Congé individuel de formation qui confirme la force de ce dispositif en tant que vecteur d'évolution professionnelle.

Je vous souhaite une bonne lecture et vous renouvelle mes meilleurs vœux pour l'année 2013.

Marie-Noël d'Hooge,
Conseillère régionale, Présidente du GIP ARIFOR

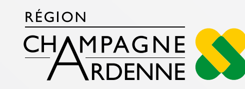
SOMMAIRE

Ariformag - 79 avenue de Sainte-Ménehould - 51037 Châlons-en-Champagne cedex ▮Directeur de publications : Marie-Noël d'Hooge, conseillère régionale présidente ▮Rédactrice en chef : Sandrine Poittevin, directrice ▮Rédaction : Lurdes Monteiro, chargée de communication
▮ Avec la participation de la commission publications : • 3 représentants de la Région : Djamila Haddad, conseillère régionale et présidente de la commission publications, Marie Noël d'Hooge et Valérie Labarre conseillères régionales • DR Pôle emploi, Direccte • Les représentants des collèges 3, 4 et 5 du Gip Arifor : Guillaume Mangeart (MEDEF), Geneviève Grasset (ONISEP) • Armelle Jesson (DR AFPA) • Christine Pinteaux (CRIJ) • Invités : Michel Barbier, Le service Formation et Orientation du Conseil régional, le CESER ▮ Conception graphique : www.comincreation.com ▮ Photos : couverture et pages intérieures : Lurdes Monteiro / Gip Arifor - Thinkstockphotos.
▮ Impression : Le Réveil de la Marne.
Magazine tiré à 2 500 exemplaires - Janvier 2013 - N° ISSN : 1627-9808













A venir

7 février : Jeunes, Entreprises et parrainage

A Reims Management School
organisé par l'animation régionale des Missions locales
tél. : 03 26 21 73 36

7, 8 et 9 février : Forum avenir étudiant à Troyes

Pour en savoir plus : www.postbac-academie-de-reims.fr/informations-generales/forum-de-troyes

6, 7 et 8 février : Salon Sabine à Reims

3 jours pour :
> DECOUVRIR les démarches innovantes des entreprises en matière de développement durable à travers leurs produits et services
> SE FORMER aux nouvelles technologies et techniques de constructions à travers de nombreuses démonstrations in situ,
> RENCONTRER les filières d'enseignements et de formations continues
Pour en savoir plus : www.salon-dubatiment-sabine.fr/Visiteurs

Du 15 au 21 mars : Semaine nationale de l'artisanat

Cette manifestation est organisée par l'APCMA (Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat) et l'UPA (Union professionnelle artisanale). Avec l'appui de très nombreux artisans, les chambres de métiers et de l'artisanat et les organisations professionnelles iront à la rencontre du grand public en région.
Pour en savoir plus : www.semaine-nationale-artisanat.fr

Temps forts 20112

LES 10 ANS DE LA VAE EN EN CHAMPAGNE-ARDENNE



Le 18 décembre 2012, la Cellule régionale Interservices VAE organisait les 10 ans de la VAE à la Chapelle du Conseil régional. Etait prévu au programme : l'évolution du dispositif, ses perspectives d'avenir, les témoignages de candidats et les points forts de la région.
Pour en savoir plus sur l'activité de la VAE en région : CRIS VAE 03 26 21 99 33

« JEUNES EN EUROPE PARLONS D'ÉGALITÉ » DU 30 NOVEMBRE AU 5 DÉCEMBRE

L'Arifor (Pôle ressources intégration et lutte contre les discriminations et pour l'égalité) et ses partenaires ont organisé dans le cadre du projet PEJA (Programme Européen Jeunesse en Action) un séminaire européen unique en région. L'objectif était de faire réfléchir des jeunes de 18 à 25 ans originaires de la Suisse, l'Espagne, la Belgique, le Luxembourg et la France, sur les questions d'égalité et de diversité en Europe afin de produire une lettre ouverte à destination des acteurs de la jeunesse (élus-es, décideurs-euses, animateurs-trices…).



Retrouvez en intégralité ce séminaire dans le prochain magazine rubrique en images.
Contact : Emilie Arnoulet - tél. 03 26 21 83 14

Nouvelle publication Direccte



LES TITRES PROFESSIONNELS DES MÉTIERS EN PRATIQUE

La Direccte Champagne-Ardenne a publié la 1ère édition du répertoire des titres professionnels afin de favoriser l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi des salariés et demandeurs d'emploi.

14 MARS LES TROPHÉES DE L'ALTERNANCE

Organisés par le MEDEF Champagne-Ardenne à Reims sur le site de l'IUT de Reims-Châlons-Charleville.
www.medef-champagneardenne.fr/trophees-de-lalternance-edition-2013.html

Nouvelle publication Arifor

Compte rendu d'activité 2011 des Missions locales

à télécharger sur
www.missionslocales-champagneardenne.com



EMPLOIS D’AVENIR mode d’emploi !

Créer 150 000 emplois en deux ans : c’est l’objectif des emplois d’avenir à l’horizon 2014. Ces emplois permettent d’ouvrir les portes du marché du travail aux jeunes (F-H) connaissant des difficultés d’insertion professionnelle. Les emplois d’avenir reposent sur plusieurs spécificités : des moyens mobilisés par l’Etat, des engagements des employeurs, des actions de formation, un accompagnement renforcé.





De gauche à droite : le représe
en Champagne, Michel Guillot,
l’Economie sociale et solidaire,
salarié en emploi d’avenir.



Qu’est-ce que c’est ?

Les emplois d’avenir permettent de vivre une vraie première expérience professionnelle enrichissante et reconnue.

- Un CDI ou un CDD de 1 à 3 ans
- À temps plein (sauf exception)
- Une formation pour apprendre un métier
- Un suivi personnalisé professionnel avant, pendant et après.

Les compétences acquises durant le déroulement de l’emploi d’avenir seront reconnues par une attestation d’expérience professionnelle. La présentation à un concours ou à un examen pour acquérir un diplôme sera favorisée pendant ou à l’issue d’un emploi d’avenir.
Le jeune aura un référent au sein de sa Mission locale ou du Cap emploi qui l’accompagnera pendant tout le temps de l’emploi d’avenir pour construire son projet professionnel et l’aider à résoudre ses problèmes éventuels de logement, santé, mobilité…



Pour qui ?

- Les jeunes (F-H) de 16 à 25 ans, et jusqu’à 30 ans pour ceux reconnus travailleurs handicapés, sans emploi
- Les jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés et rencontrant des difficultés d’accès à l’emploi :
  - soit sortis sans diplôme de leur formation initiale,
  - soit peu qualifiés (de niveau 5 avec diplôme) et en recherche d’emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois
- A titre exceptionnel, le jeune qui habite dans une zone urbaine sensible (ZUS), une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en outre-mer, s’il souhaite accéder à un emploi d’avenir jusqu’au niveau bac+3 et s’il a été en recherche d’emploi 12 mois au cours des 18 derniers mois.
- Les étudiants boursiers, de 25 ans ou plus, qui souhaitent devenir professeur.



Dans quels secteurs ?

Les emplois d’avenir concernent à la fois les activités ayant une utilité sociale ou de préservation de l’environnement ou encore les secteurs créateurs d’emplois.

Quelques exemples d’emplois

- Services à la personne : emploi d’avenir d’aide à domicile auprès de personnes âgées ou handicapées ou pour la garde d’enfants.
- Numérique : emploi d’avenir assistant-e informatique et internet à domicile.
- Animation : emploi d’avenir animateur-trice socioculturel-le. Accessible avec un brevet d’aptitude professionnelle d’assistant animateur-trice technicien-ne.



ntant de la Communauté d'agglomération de Châlons Préfet de région, Benoît Hamon ministre délégué à Jean-Paul Bachy président du Conseil régional et le

LES PREMIERS CONTRATS EMPLOIS D'AVENIR SIGNÉS EN RÉGION

Benoît Hamon, ministre délégué à l'Économie sociale et solidaire a signé les quatre premiers emplois d'avenir en Champagne-Ardenne le 20 novembre dernier. La cérémonie s'est déroulée à la préfecture de région en présence du Préfet de région et du Président du Conseil régional.
Les profils de ces premiers contrats concernent des emplois au sein des piscines ou du centre de traitement de déchets, gérés par la communauté d'agglomération de Châlons-en-Champagne, un autre au sein de la radio associative « Mau Nau » comme animateur et un dernier au sein de l'Armée du Salut à Reims. A fin décembre 2012, une cinquantaine de contrats étaient signés en Champagne-Ardenne.

Benoît Hamon a annoncé que l'an prochain, **3 000 jeunes bénéficieront d'un emploi d'avenir dans la région**. « C'est une solution pour donner de la stabilité à ces jeunes. C'est un contrat solide, robuste, qui prépare à un meilleur avenir », a expliqué Benoît Hamon.
Jean-Paul Bachy, le président de la Région a insisté sur le volet formation : « Contrairement à d'autres dispositifs du passé qui n'étaient que quantitatifs et ne visaient qu'à inverser la courbe du chômage, les emplois d'avenir, c'est aussi la volonté de faire les choses bien, et c'est essentiel. Les jeunes pourront bénéficier d'actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ». Le Ministre a souligné « le travail important de la Région pour la formation des jeunes ».

• Développement durable : emploi d'avenir animateur-trice de tri
• Collectivités territoriales : emploi d'avenir agent d'entretien et de mise en valeur (parcours de randonnées, parcs et jardins, berges…).
Un schéma régional établit une liste de filières et secteurs retenus pour le secteur non marchand et marchand.
Pour en savoir plus : www.champagne-ardenne.direccte.gouv.fr



4 Qui paye ?

L'employeur rémunère la personne et perçoit une aide de l'Etat d'un montant de :
• 75 % du SMIC pour les employeurs du secteur non-marchand
• 35 % du SMIC pour les employeurs du secteur marchand
Pour les entreprises d'insertion (EI) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), un taux intermédiaire de 47 % d'aide de l'Etat est appliqué, pour les emplois d'avenir conclus en contrats initiative emploi (CIE).



5 Comment postuler ?

Le rapprochement des jeunes et des employeurs se fait via Pôle emploi, les Missions locales et les CAP emploi.



6 Et la formation ?

La formation est obligatoire. Les financeurs (Conseil régional, OPCA..) sont mobilisés pour l'accès à l'offre de formation adaptée aux besoins.



7 Pourquoi la Champagne-Ardenne est-elle particulièrement concernée ?

Parce que notre région connaît un chômage des 15-24 ans plus important que la moyenne nationale.
A fin octobre 2012, la région comptait près de 102 300 demandeurs d'emploi ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois (Catégories ABC). Les jeunes de moins de 26 ans représentaient 21,9 % des demandeurs d'emploi en région (soit 22 400 personnes) contre 20,4 % au niveau national.

Source : Direccte Champagne-Ardenne



8 Et au bout de trois ans, quel objectif ?

Au plus tard 2 mois avant l'échéance de l'emploi d'avenir, un bilan du parcours est réalisé par le référent du jeune.



9 Quelle intervention de la Région ?

La Région offre la possibilité de mobiliser pour ce public, les Chèques formation, avec un cofinancement de l'employeur / OPCA de 50 %.
Le dispositif Handi-insert a été adapté pour les contrats emplois d'avenir en CDD d'un an et en CDI.

Pour en savoir plus : http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/



La seconde évaluation nationale de l'impact du Congé Individuel de Formation (CIF) sur les salariés (F-H) confirme les très bons résultats de ce dispositif. Le CIF a permis, depuis la date de la création de son financement (en 1983) au réseau des Fongecif, de prendre en charge près d'un million de parcours individualisés de formation. Synthèse de l'enquête réalisée par IPSOS sur les parcours achevés en 2010.

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION
un vecteur puissant d'évolution professionnelle

RÉSULTATS

Profil des bénéficiaires





82% des bénéficiaires sont ouvriers ou employés, une proportion stable dans le temps



60% sont de niveau VI, V ou IV. Le CIF s'adresse prioritairement aux salariés faiblement qualifiés

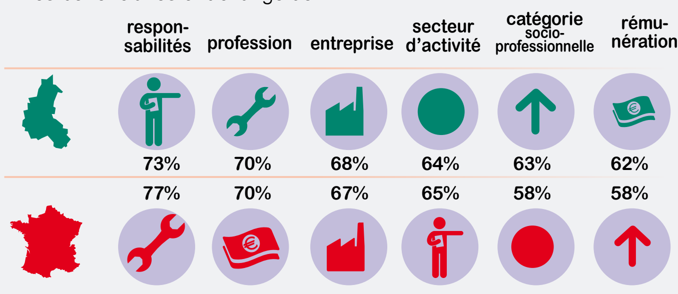


96% niveau de satisfaction des candidats

Il convient de noter un excellent taux de réponses qui garantit la fiabilité des résultats : 14 142 personnes ont répondu à ce questionnaire (soit 49 % des personnes destinataires de l'enquête). Par la suite, cette enquête sera réalisée tous les 3 ans, nourrissant ainsi le baromètre, afin d'analyser l'évolution des résultats au fil du temps. Les années intermédiaires seront consacrées à l'analyse d'autres thématiques, telle que l'évaluation qualitative des services fournis par les Fongecif et le Faf-tt, l'évaluation du Congé bilan de compétences, etc.

Un an après le CIF...

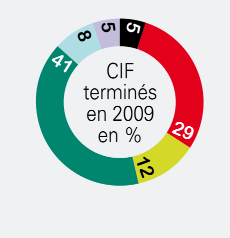
Les bénéficiaires ont changé de



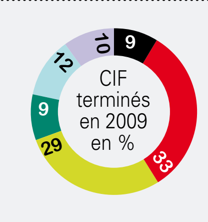
Les personnes ayant bénéficié d'un congé individuel de formation après un CDD (CIF CDD) ou dans le cadre d'un contrat de travail temporaire (CIF Intérim) accèdent en proportion importante à un CDI un an après leur formation.

Pour les CIF intérim

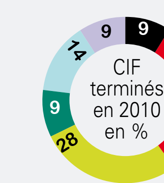
Pour les CIF CDD







5
8
10
40
22
17
CIF terminés en 2010 en %





Puissant vecteur de changement malgré la crise

En comparaison avec la première évaluation sur le public sorti, les changements de situation à l'issue du CIF en 2010 semblent un petit peu plus difficiles à amorcer (-5 % en moyenne). Mais même dans ce contexte moins favorable à l'emploi, le CIF reste un vecteur puissant de changement professionnel et la part des bénéficiaires (CIF CDD et Intérim) en emploi se maintient à un niveau très élevé (79 %).

Utile aux salariés fragilisés

Cette seconde étude confirme également l'importance du rôle des Fongecif dans l'accompagnement des bénéficiaires. En effet, la satisfaction à l'égard de l'accueil, de la formation, du conseil, augmente. « Pour des salariés fragilisés dans le contexte actuel » explique le FPSPP, « la qualité des conseils apportés, leur individualisation, semblent prendre une place croissante dans la réussite du changement professionnel. »
La part des seniors bénéficiaires a progressé, mais reste malgré tout très inférieure à celles des plus jeunes.
La parité homme-femme se confirme, de même que la prédominance des ouvriers et employés (82 %). Ainsi, le CIF s'adresse prioritairement aux salariés faiblement qualifiés démontre le FPSPP.

Etude complète à télécharger sur : www.fpspp.org

ANALYSE

Le Fongecif, organisme paritaire, interprofessionnel et régional, contribue dans le cadre de ses ressources à la formation, au développement des compétences individuelles et à la promotion sociale des salariés, à leur initiative, en prenant en compte les besoins du marché du travail. Il accueille, renseigne, conseille et accompagne des hommes et des femmes dans leurs parcours, pour les aider à concrétiser leurs projets individuels.
Les services sont gratuits et confidentiels :

Avec un rayonnement régional le Fongecif Champagne-Ardenne se compose de :
- 1 directrice
- 1 responsable de service administratif
- 1 comptable
- 4 assistants-tes administratifs-ves
- 1 responsable coordinateur du service conseil
- 3 conseillers-ères

Pour en savoir plus : www.fongecifchampagneardenne.fr



EVELYNE DRAY-MAILLOT, DIRECTRICE FONGECIF CHAMPAGNE-ARDENNE

QUE VOUS APPORTE CETTE ENQUÊTE RÉALISÉE AU NIVEAU NATIONAL ET DANS CHAQUE RÉGION ?

Elle permet de mesurer l'impact du CIF, d'apprécier sa valeur ajoutée et notamment l'aide apportée à la construction des projets professionnels par le réseau des Fongecifs. Les paramètres des Fongecifs n'étaient pas partout les mêmes. Dans cette enquête, nous avons une véritable cohésion nationale. L'enquête a un taux de réponse aux alentours de 50 %, ce qui permet d'avoir des résultats bien plus probants.
De plus, cette enquête révèle un taux de satisfaction qui demeure exceptionnel : 96 % au niveau national et 98 % sur le plan régional. Malgré un contexte économique défavorable, les bénéficiaires expriment un haut niveau de satisfaction à l'égard des services fournis. Ces services sont déterminants dans la réussite de leur projet, que ce soit dans l'orientation ou dans la construction de leur parcours professionnel.

LES RÉSULTATS EN CHAMPAGNE-ARDENNE SONT- ILS SEMBLABLES À CEUX DE L'ENQUÊTE NATIONALE ?

Nous sommes ravis de voir que les résultats du Fongecif Champagne-Ardenne sont très semblables à ceux de l'enquête nationale, et mêmes meilleurs dans certains cas. Un an après le CIF, les bénéficiaires ont changé à :
- 70 % de profession sur le plan national contre 77 % en région
- 65 % au niveau national ont davantage de responsabilités contre 73 % en région
- et 62 % ont une rémunération supérieure contre 70 % en région.

En revanche nous avons une baisse des demandes de CIF plus importante que d'autres régions.

COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS CETTE BAISSE ?

Dans la logique d'un contexte de crise, les salariés pourraient profiter davantage de cette période d'incertitude pour évoluer, se former et anticiper les difficultés.
En Champagne-Ardenne, on observe l'inverse : les salariés sont plus frileux et statiques.
Or, en période de récession, ceux qui affichent les compétences les plus à jour maximisent leurs chances de se maintenir dans l'emploi.

CERTAINS RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE VOUS ONT-ILS SURPRIS ?

Non car les résultats confirment que le CIF reste « un moteur essentiel de l'ascenseur social ». Ce dispositif correspond bien aux objectifs que se sont fixés les partenaires sociaux. Ils attestent également de la qualité des services des FONGECIF notamment dans l'accompagnement des salariés, une expertise qui se confirme.

LES DISPOSITIFS DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES en faveur des personnes handicapées



Les 17 signataires
État, Région, Départements, Agefiph, Pôle emploi, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, Mutualité sociale agricole Marne Ardennes Meuse, Maisons départementales des personnes handicapées, Services de santé au travail, Confédération générale des petites et moyennes entreprises, Fédération syndicale unitaire et, avec eux, un ensemble de partenaires souhaitant participer activement à la mise en œuvre des actions contenues dans ce Plan.

Loin d'être stigmatisant, ce dossier dédié aux handicaps reste aujourd'hui nécessaire et même indispensable tant les barrières spécifiques aux personnes handicapées restent nombreuses. Arifor Mag a choisi de vous présenter le PRITH, signe de l'engagement collectif des acteurs en Champagne-Ardenne pour les travailleurs handicapés (F-H) et donne la parole à une entreprise et à un travailleur handicapé.

Une vraie prise de conscience collective sur le handicap avec le PRITH

En remplacement des Plans Départementaux pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés et après deux années de concertation et de négociations, ils sont 17 signataires à s'être engagés autour d'un accord-cadre avec comme objectif premier : faciliter et fluidifier le parcours des travailleurs handicapés (F-H), de l'accès à la formation et à l'emploi jusqu'à leur maintien dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel. Les employeurs privés et publics sont également concernés par des actions de sensibilisation et de mobilisation comme la semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre de chaque année.

Si les dispositifs d'accompagnement dédiés ne manquent pas en Champagne-Ardenne, cet accord-cadre partenarial, conclu pour une durée de deux ans reconductible, vise à les coordonner pour assurer leur complémentarité sur l'ensemble du territoire.

LES ENGAGEMENTS

LES PARTENAIRES S'ENGAGENT, PAR LA SIGNATURE D'UN ACCORD-CADRE PARTENARIAL POUR :

1 - accroître le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi handicapés conformément aux objectifs du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) de Champagne-Ardenne signé le 15 juin 2011

2 - améliorer le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi (F-H) reconnus travailleurs handicapés au travers, notamment, des actions contenues dans le PRITH

3 - garantir la mise en œuvre d'actions destinées à informer et à accompagner les employeurs en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés (F-H)

4 - participer à la mise en œuvre d'actions inscrites dans le PRITH relevant du maintien dans l'emploi

5 - participer à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées et/ou à la mise en œuvre d'actions de sensibilisation susceptibles de les concerner, notamment, dans la promotion de leurs dispositifs respectifs en faveur du public handicapé

6 - coordonner et piloter respectivement leurs dispositifs pour assurer leur complémentarité au niveau opérationnel



EXTRAIT

« Il y a toujours eu, dans ce domaine, une volonté de travailler ensemble, sans clivage économique ni politique. C'est également au secteur associatif que nous devons cette belle avancée dans l'accompagnement des personnes handicapées »



La situation des personnes handicapées dans l'emploi en Champagne-Ardenne

A fin mars 2012, 8 212 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) sont inscrits à Pôle emploi, soit 8,7 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Plus du tiers des DEBOE* a un niveau de formation inférieur à V (22,6 % pour l'ensemble), tandis que seulement moins de 5 % d'entre eux ont un niveau supérieur au bac.

Les dispositifs d'insertion ont augmenté leur efficacité :

- Les placements par les Cap emploi sont en hausse de 20 % en 2011 (2 314 placements dont 38 % d'une durée supérieure à un an).
- 1 110 personnes handicapées ont signé un contrat unique d'insertion (CUI) en 2011, soit une augmentation de 36,4 %.
- 333 personnes handicapées sont entrées dans des structures d'insertion par l'activité économique (6 % de l'ensemble des entrées).

Le public handicapé accède peu aux dispositifs de formation

En 2011, 905 personnes handicapées ont été identifiées parmi les publics entrés en formation sur le territoire régional, soit 4 % de l'ensemble des entrées en formation, un taux deux fois plus bas que le taux national (8 %).

Si le public handicapé accède encore majoritairement aux formations spécifiques, en revanche, il est peu présent sur les dispositifs de formation de droit commun. L'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), notamment, totalise 42 % des entrées en formation tout public, pendant qu'elle ne représente que 6 % des entrées en formation du public handicapé.

(source : Tableau de bord des indicateurs du PRITH - coordination régionale PRITH)

OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (F-H)

Quels employeurs ?

Toutes les entreprises privées d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées à temps plein ou partiel dans la proportion de 6 % de leur effectif total. Toutefois, pour les entreprises de travail temporaire, cette obligation ne concerne que les salariés permanents.

L'employeur peut se libérer de son obligation d'emploi en versant une contribution financière au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou en concluant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Pour en savoir plus : AGEFIPH - 0 811 37 38 39

A compter du 1er janvier 2013, l'AGEFIPH assure la saisie, la gestion et le contrôle de la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans son intégralité.



D'autres aides existent pour les handicaps spécifiques
Pour connaître toutes les aides : www.agefiph.fr - 0811 37 38 39

UN VÉRITABLE ENJEU POUR LA RÉGION ET L'AGEFIPH

Une convention est signée entre la Région et l'Agefiph afin de faciliter l'accès à l'apprentissage et d'amplifier l'accès à la formation et la qualification de ces publics. La Région consacre aux DEBOE* des entrées sur les dispositifs de formation, en particulier : le Chèque formation, les actions à recrutement régional et le programme régional de formation. Dans le cadre de ce partenariat, des moyens ont également été mis en place pour permettre la participation d'au moins un ou une apprenti-e ou demandeur ou salarié reconnu Travailleur Handicapé (F-H), aux Olympiades des métiers de 2013. **Pour en savoir plus : Cap Emploi prescripteurs des formations du Conseil régional**

**DEBOE : Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation de l'emploi.*


Les signataires du PRITH

AIDE AU CONTRAT DE **PROFESSIONNALISATION**

Objectif
Inciter les employeurs à embaucher les personnes handicapées souhaitant acquérir une qualification tout en travaillant.

Quels employeurs ?
Tout employeur éligible à l'Agefiph embauchant :
- en contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois et d'une durée hebdomadaire ≥ à 16 heures.
- une personne handicapée bénéficiaire de l'article L.5212-13 du code du travail.

Montant
• Forfait de 1 000 € pour un contrat de professionnalisation ≥ à 6 mois
• Forfait de 2 000 € à 4 000 € en fonction de la durée du contrat, pour un contrat ≥ à 12 mois.

Informations complémentaires
Le dossier de demande d'intervention doit parvenir à l'Agefiph, au plus tard 3 mois après la date d'embauche.

AIDE À LA PÉRENNISATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Montant
• Forfait de 2 000 € pour un contrat de travail à temps plein
• Forfait de 1 000 € pour un contrat à temps partiel d'une durée hebdomadaire ≥ à 16 heures.

AIDE AU CONTRAT **D'APPRENTISSAGE**

Objectif
Favoriser l'embauche des personnes handicapées en contrat d'apprentissage.

Quels employeurs ?
Tout employeur éligible à l'Agefiph embauchant :
- en contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois,
- une personne handicapée bénéficiaire de l'article L5212-13 du code du travail.

Montant
• Forfait de 1 000 € pour un contrat d'apprentissage ≥ à 6 mois et < à 12 mois
• Forfait de 2 000 € par an pour un contrat d'apprentissage ≥ à 1 ou 2 ou 3 années scolaires pleines.

Informations complémentaires
Le dossier de demande d'intervention doit parvenir à l'Agefiph, au plus tard 3 mois après la date d'embauche.

AIDE À LA PÉRENNISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Montant
• Forfait de 2 000 € pour un contrat de travail à temps plein
• Forfait de 1 000 €€pour un contrat à temps partiel d'une durée hebdomadaire ≥ à 16 heures.

AIDE À **L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

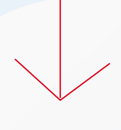
Objectif
Inciter les employeurs à embaucher les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi ou à pérenniser leur contrat.

Quel contrat ?
CDI et CDD d'une durée ≥ à 6 mois.

Quelles entreprises ?
Tout employeur éligible à l'Agefiph embauchant :
• en CDI ou CDD d'une durée ≥ à 6 mois,
• une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L 5212-13 du code du travail présentant au moins l'une des caractéristiques suivantes :
- âgée de 45 ans et plus
- demandeur d'emploi (F-H) inscrit ou non à Pôle emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant son recrutement
- sortant d'un établissement de secteur adapté/protégé, dans le délai d'un mois après la sortie.
- Toute personne étant embauchée, chez le même employeur, en CDI ou CDD d'au moins 12 mois consécutivement à un ou des contrats totalisant 6 mois d'activité dans les 12 mois précédents.

Montant
Pour les CDI et CDD ≥ à 12 mois :
- Forfait de 4 000 € pour un contrat de travail à temps plein
- Forfait de 2 000 €€pour un contrat à temps partiel d'une durée hebdomadaire ≥à 16 heures
Pour les CDD de 6 à 11 mois :
- Forfait de 2 000 € pour un contrat de travail à temps plein
- Forfait de 1 000 € pour un contrat à temps partiel d'une durée hebdomadaire ≥ à 16 heures.

Informations complémentaires
Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale.



HANDI INSERT AIDE À L'INSERTION DES HANDICAPÉS (F-H)

Objectif
Le Conseil régional a mis en place Handi Insert, un dispositif qui permet à des personnes handicapées demandeuses d'emploi de bénéficier d'un contrat de travail facilitant leur insertion dans l'entreprise.

Quelles employeurs ?
Les entreprises et associations de moins de 20 salariés.

Bénéficiaires
Les travailleurs handicapés (F-H) demandeurs d'emploi définis au titre de l'article L.5212-13 du code du travail, sans condition d'âge, de durée de chômage, ni de niveau d'études.

Quel montant ?
La prime est versée par la Région
• à l'association :
- 6 000 € maximum en cas de signature d'un CDD de 6 mois ou plus
- 10 000 € maximum en cas de signature d'un CDI.
• à l'entreprise :
- 1 500 € maximum en cas de signature d'un CDD de 6 mois ou plus
- 3 000 € maximum en cas de signature d'un CDI.

Il est possible d'associer cette prime à des emplois en contrats aidés, permettant :
- une prise en charge à 100 % du salaire chargé (aide de l'Etat comprise) pour les associations, et de 75 % pour les entreprises.

Contact : Conseil régional - tél. 03 26 70 66 58
CAP emploi ou Pôle emploi

AIDE AU TUTORAT

Objectif
Améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé (F-H) dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste.

Quels employeurs ?
Tout employeur éligible à l'Agefiph venant d'embaucher ou devant reclasser à un poste nécessitant un encadrement tenant compte du handicap.

Contenu
Financement de l'intervention d'une ressource interne à l'entreprise.

Montant
Un plafond de 1 000 €€soit 40h d'intervention maximum au coût horaire unitaire maximum de 25 €.

Informations complémentaires
Agefiph.

INTERVIEW



JEAN-PAUL SOLIVELLAS, AVEUGLE ET KINÉSITHÉRAPEUTE OSTÉOPATHE À L'HÔPITAL ROBERT DEBRÉ À REIMS.

COMMENT EXERCEZ-VOUS VOTRE MÉTIER AU QUOTIDIEN ?
Je pense exercer comme tous les kiné si ce n'est que l'hôpital a aménagé mon poste en fonction de ma cécité. Je possède les mêmes compétences et connaissances et je dois respecter la même éthique que mes collègues. Certes, pour y parvenir, cela demande des efforts permanents. Pour la lecture des ordonnances ou rapports des médecins, je suis aidé par une assistante qui me lit tous les dossiers. Très vite, lorsqu'on a prouvé ses compétences, le regard des autres change.

POURQUOI VOUS ÊTES-VOUS DIRIGÉ VERS CE MÉTIER ?
Au départ je souhaitais faire médecine mais c'était impossible. Puis je me suis dirigé vers le centre de rééducation professionnelle Paul et Liliane Guinot à Paris qui propose trois apprentissages adaptés aux jeunes aveugles : la kinésithérapie, le développement en informatique et les métiers du téléphone et de l'accueil. Je me suis donc dirigé vers la kiné car c'est le secteur qui se rapprochait le plus de la médecine.

QUELS CONSEILS POUR LES JEUNES HANDICAPÉS ?
Aujourd'hui les jeunes souffrent face au marché de l'emploi et les jeunes handicapés doublement : aux difficultés communes s'ajoutent celles qui sont liées à la façon dont le handicap est perçu, voire à la façon dont ils perçoivent leur propre handicap. Au lieu de s'étendre sur tout ce qu'il nous empêche de faire, des contraintes qu'il nous impose, il faut au contraire le valoriser, montrer qu'on a pu le compenser. Par exemple, malgré mon handicap visuel, je suis capable de soigner un patient, de me spécialiser en ostéopathie et d'enseigner à l'école de Kiné de Reims. C'est en ayant cerné ses vraies difficultés que l'on peut les anticiper et les surmonter. Il faut être acteur de sa propre insertion. Ce n'est pas facile de renoncer à certaines professions mais ceci est vrai pour tout le monde. C'est le cas de l'étudiant qui a échoué deux fois à l'examen de médecine et qui doit revoir son orientation, par exemple.

COMMENT PEUT-ON SE PRÉPARER AU REGARD DES NOUVEAUX COLLÈGUES ?
En se demandant d'abord quel regard on porte sur soi-même. Il faut essayer de ne pas s'enfermer. Il vaut mieux sortir, avoir des activités, tout cela permet de mieux s'insérer dans l'entreprise. Il s'agit d'être apprécié pour ce qu'on est. Pas pour son handicap.





AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Objectif

Maintenir dans l'emploi les salariés (F-H) et les travailleurs indépendants (F-H) dont le handicap survient ou s'aggrave.

Quelles employeurs ?

Tout employeur éligible à l'Agefiph d'une personne handicapée bénéficiaire de l'art. L 5212-13 du code du travail ou en voie de l'être, pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou les évolutions du contexte de travail entrainent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

Tout travailleur indépendant, bénéficiaire de l'article L 5212-13 du code du travail ou en voie de l'être, détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Quel montant ?

- Forfait de 2 000 €
- Complément de 3 000 € maximum (plafond) pour poursuivre la recherche de solution (si le forfait de 2 000 € s'est avéré insuffisant) ou pour mettre en œuvre la solution de maintien dans l'emploi.

Informations complémentaires

L'aide forfaitaire au maintien dans l'emploi est une aide exclusivement prescrite par les SAMETH*.

AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN FIN DE CARRIÈRE

Objectif

Permettre aux seniors handicapés (F-H) de se maintenir dans l'emploi jusqu'à leur départ en retraite.

Quels employeurs ?

Employeurs confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi d'un salarié sénior (F-H) en contrat à durée indéterminée, pour lequel le médecin du travail préconise une réduction du temps de travail. Le salarié (F-H) doit être bénéficiaire de l'article 5212-13 du code du travail, ou avoir déposé une demande d'un des titres de bénéficiaire de l'article 5212-13 du code du travail et être âgé de 52 ans au moins.

Contenu

Une aide à l'entreprise pour compenser une réduction du temps de travail avec maintien du salaire. La réduction du temps de travail doit être au minimum de 20 % et au maximum de 50 % du temps de travail de la personne.

Montant

Le montant est calculé en fonction du temps de travail, du taux de réduction et de la durée d'application de l'aide (entre 3 et 5 ans).
L'aide est exclusivement prescrite par les SAMETH*.

AIDE À LA FORMATION INDIVIDUELLE DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Objectif

Contribuer au maintien dans l'emploi des personnes handicapées salariées via leur qualification.

Quels employeurs ?

Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché :
- une personne handicapée bénéficiaire de l'art. L 5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou les évolutions du contexte de travail entrainent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.
- Tout travailleur indépendant (F-H), bénéficiaire de l'article L 5212-13 du code du travail, détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Contenu

Financement de tout ou partie du coût pédagogique quelles que soient les actions de formation (réalisées en interne ou non) :
- en complément du droit commun (OPCA, CIF) ou du plan de formation de l'entreprise,
- ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.

Informations complémentaires

La formation individuelle dans le cadre du maintien dans l'emploi est une aide exclusivement prescrite par les SAMETH*.

EMPLOIS D'AVENIR

Cf page 4 et 5 du magazine n°35
L'Agefiph a décidé la mise en place :
• d'une aide spécifique pour les employeurs du secteur marchand, en complément de la subvention versée par l'Etat
• d'une prise en charge pouvant aller jusqu'à 80 % du coût de la formation diplômante ou certifiante pour les employeurs éligibles aux aides de l'Agefiph.

**SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.*



INTERVIEW

PHILIPPE BERTHIN DRH SNCF CHAMPAGNE-ARDENNE, ET PATRICIA MAUVAIS CORRESPONDANTE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DE QUAND DATE L'ENGAGEMENT DE LA SNCF EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ?
L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées est une politique rodée à SNCF depuis le 1er accord signé en 1992. Les accords successifs ont permis de mettre en œuvre une politique globale sur l'emploi, la formation, le maintien et l'adaptation aux évolutions des métiers afin de lutter contre l'exclusion et permettre à chacun de trouver sa place dans l'entreprise.

COMBIEN DE PERSONNES HANDICAPÉES COMPTABILISEZ-VOUS DANS VOS EFFECTIFS ?
135 agents travaillent à la SNCF en Champagne-Ardenne à fin 2011. Ce qui représente 5.42 % des personnels.

SUR QUELS POSTES RECRUTEZ-VOUS ?
Le postulat de SNCF est qu'il n'y a pas d'emploi « réservé » aux personnes en situation de handicap, mais chaque établissement SNCF se met en capacité de les accueillir sur tous les postes où il a des besoins de recrutement, moyennant une adaptation plus ou moins importante, financée à 100 % par la Mission Handicap de l'entreprise.

FORMEZ-VOUS LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?
Oui, notamment avec l'alternance. Le taux de réussite aux examens dépasse les 90 %. Nous avons également une série de mesures pour favoriser les formations, la promotion et les parcours professionnels des personnes qui vivent une situation de handicap.
Nous avons par exemple un logiciel pour les malvoyants et des plateformes de communication pour les malentendants... comme nous avons aménagé les temps de travail des athlètes se présentant aux JO de Londres.

ET EN INTERNE ?
On travaille sur les compétences notamment lorsqu'un agent subit une situation de handicap en cours de carrière. Le reclassement en interne est une priorité à SNCF. Par ailleurs, il est indispensable de sensibiliser notre personnel. C'est un sujet qui touche aux représentations, aux préjugés, aux idées fausses. Nous avons la chance d'être dans une entreprise avec des valeurs de solidarité fortes. L'accord d'entreprise ne se résume pas à des mesures, c'est une dynamique avec les partenaires sociaux et l'ensemble de nos personnels.



AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

Objectif
Permettre aux personnes handicapées, dont la capacité de travail est réduite, de travailler en milieu ordinaire de travail.

Contenu
Une entreprise peut demander à l'Agefiph de reconnaître la lourdeur du handicap lorsqu'elle considère que les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle restent importantes, après aménagement optimal du poste de travail.
Si elle est accordée par l'Agefiph, la reconnaissance de la lourdeur du handicap donne accès à des aides, pour une durée généralement de trois ans, qui peuvent prendre deux formes :
- Soit le versement de l'aide à l'emploi (AETH) comprise entre 450 et 900 fois le Smic horaire
- Soit une minoration de la contribution Agefiph due par l'établissement, si l'établissement concerné est assujetti à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Informations complémentaires
La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par l'entreprise soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale dans le cas d'un recrutement ou du conseiller SAMETH* pour un maintien dans l'emploi.

AIDE À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Objectif
Permettre l'adaptation du poste de travail dans le cadre d'un accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi.

Quels employeurs ?
Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché ou en voie d'embaucher :
- une personne handicapée bénéficiaire de l'art. L 5212-13 du code du travail ou en voie de l'être, pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou les évolutions du contexte de travail entrainent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

Contenu
Financement de tout moyen technique et/ou organisationnel à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et l'état de santé du bénéficiaire de l'aide.

Montant
Le montant est déterminé en fonction de la nature et du contenu du projet.

Informations complémentaires
Le dossier de demande d'intervention doit parvenir à la délégation régionale de l'Agefiph dont dépend l'employeur en amont de la date de réalisation des adaptations envisagées. L'aide concerne exclusivement la compensation du handicap.

Au forum avenir étudiant qui se tenait au Parc des expositions de Reims du 29 novembre au 1er décembre, certains jeunes ont eu la confirmation de la pertinence de leur projet. « D'autres qui n'ont pas la chance d'être encore sûrs de leur choix ou de leurs aspirations, je leur recommande de rencontrer un conseiller d'orientation psychologue », expliquait Jean-Louis Dodé, délégué régional de l'Onisep, la grande structure organisatrice du forum.

FORUM AVENIR ÉTUDIANT

l'orientation post bac

Ces rencontres avec des professionnels de l'orientation, ont pu se faire le vendredi, toute la journée (de 9 à 17 heures) mais aussi, le samedi matin de 9 h à 12h. Le créneau du samedi a pour but de permettre aux lycéens (F-H) de venir avec leur famille. En effet, les études supérieures sont un projet de famille. Si le jeune a fait un début de choix pour son avenir, les parents, eux, peuvent recueillir des informations pour assurer la logistique, en particulier en matière de logement et de financement des études par le biais de bourses.

Pour les jeunes (F-H) qui sont restés indécis sur leur avenir professionnel après le forum, ils ont toutefois eu l'occasion, dès le dimanche 2 décembre, de se rendre en gare de Reims qui a accueilli le train de l'orientation affrété par le magazine l'Etudiant. Les 4 chambres de commerce et d'industrie territoriales proposent à leur tour une nouvelle édition de la « Nuit de l'orientation » début 2013. Les financeurs de ce forum Avenir Etudiant sont l'Académie de Reims, la Région, l'Onisep, l'Université de Reims Champagne-Ardenne et Reims Métropole.







1 Discours d'ouverture d'Adeline Hazan maire de Reims et de Philippe-Pierre Cabourdin recteur d'académie chancelier des universités, en présence de Jacques Meyer 1er Vice-Président délégué à l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation au Conseil régional.

2 Le diplôme de GEA, gestion des entreprises et des administrations peut désormais être préparé en alternance à l'IUT de Reims, avec comme entreprises associées : la SNCF, EDF et AG2R.

3 Le Centre de Formation d'Apprentis-ies de l'Industrie de la Marne propose dans 5 métiers de la Métallurgie, des filières complètes de formation garantissant l'acquisition d'un diplôme, du BEP au titre d'Ingénieur Mécanique.

4 Le lycée Edouard Herriot (Sainte-Savine - Aube) possède une filière textile-habillement. Les formations proposées couvrent plusieurs diplômes du CAP à la licence : CAP Prêt à Porter, BEP Matériaux souples, BAC professionnel Métiers de la Mode, BAC professionnel Artisanat et Métiers d'Arts, option Vêtement et accessoires de mode, BTS Industrie des Matériaux souples, Licence Management et productions textiles en association avec l'IUT de Troyes.

5 L'Ecole internationale Tunon à Reims propose depuis 2011 un master européen communication et stratégies en alternance sur 2 ans.

6 Pour l'évènement, les jeunes du Lycée Juliot Curie à Reims ont géré la sécurité durant les 2 jours.




L'hôtellerie-restauration recouvre une grande diversité de métiers et de filières de formation allant du certificat d'aptitude professionnelle au Bac +5. Quels que soient le niveau de formation initiale et le métier choisi, la volonté et la motivation permettent souvent une évolution de carrière que peu de secteurs d'activité offrent aujourd'hui.

métiers L'HÔTELLERIE RESTAURATION résistance physique et passion

INTERVIEW

DIDIER CHENET, PRÉSIDENT DU SYNHORCAT, SYNDICAT NATIONAL DES HÔTELIERS, CAFETIERS, RESTAURATEURS, PAR PÔLE EMPLOI LE 5 DÉCEMBRE 2012.

COMMENT SE PORTE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION ?
Jusqu'à présent, il se porte bien. Nous sommes le premier créateur d'emplois encore en 2012 et nous l'avons été depuis 2009, puisque nous avons créé à peu près 57 000 emplois.

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT POUR 2013 ?
Si j'en juge par rapport aux chiffres de 2012, cela devrait faire à peu près 10 000 emplois.

POUR QUELS POSTES ?
Tous types de poste, que ce soit dans l'hôtellerie ou la restauration, mais principalement des postes d'accueil et d'encadrement des femmes de ménage comme les gouvernantes pour l'hôtellerie.
Pour la restauration, des postes en cuisine et au service.

Source : Pôle emploi

Les chiffres nationaux

Avec 905 000 emplois, l'hôtellerie-restauration ne semble guère affectée par la crise puisqu'elle devrait recruter globalement 120 000 personnes d'ici à 2015. C'est la restauration qui constitue la part la plus importante du secteur, depuis les établissements gastronomiques jusqu'aux cafétérias. Sans oublier la restauration collective dominée par quelques grandes enseignes. Très diversifiée elle aussi, l'hôtellerie se concentre plus particulièrement dans les zones les plus touristiques comme l'Ile-de-France et le Sud. Elle s'ouvre de plus en plus à la clientèle d'affaires et aux touristes étrangers. Quant aux cafés, ils ne représentent plus que 8 % du chiffre d'affaires du secteur. Plus urbains, ils ont dû s'adapter aux nouveaux modes de consommation, proposant, par exemple, une petite restauration.

DU CAP AU BTS, DES DIPLOMES BIEN CIBLES

Du CAP (certificat d'aptitude professionnelle) au bac (pro ou techno), il existe près de 20 diplômes : CAP cuisine, CAP restaurant, CAP services hôteliers… ; Bac pro cuisine, bac pro commercialisation et services en restauration ; Bac techno hôtellerie… Ces diplômes conduisent à des postes opérationnels et représentent 60 % des effectifs. Après le bac, 2 BTS (brevets de technicien supérieur) mènent à des fonctions bien ciblées : le BTS responsable d'hébergement et le BTS hôtellerie-restauration, options art culinaire, art de la table et du service, mercatique et gestion hôtelière.
Au-delà du bac + 2, les licences professionnelles hôtellerie et tourisme constituent un accélérateur de carrière, sans dispenser les diplômés de faire leurs preuves à des postes opérationnels. Enfin, quelques opportunités s'offrent aux titulaires d'un bac + 5, notamment dans l'événementiel.
Les Masters professionnels en hôtellerie-restauration visent à l'acquisition des méthodes d'analyse et de décision, la pratique du management dans un environnement international et la spécialisation dans un domaine d'encadrement supérieur : marketing, commerce, gestion, finance, management opérationnel food & beverage, management opérationnel hôtelier.



LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE COMPTE
plus de 150 000 emplois salariés (F-H) *et près de 10 000 emplois non salariés*

INTERVIEW



PASCAL FOUASSIER PROPRIÉTAIRE DE L'HÔTEL-RESTAURANT AUX ARMES DE CHAMPAGNE À L'EPINE

QUEL EST VOTRE PARCOURS ?

Au départ je n'étais pas destiné à ce secteur, mon père étant professeur, on s'attendait à ce que je m'engage dans des études universitaires. Mais très vite l'amour de la cuisine a pris le dessus et j'ai passé mon CAP BEP cuisine en candidat libre. A 17 ans j'étais commis d'office dans un restaurant. Ensuite je suis devenu barman, un métier qui m'a permis d'approcher davantage la clientèle et qui demande une discrétion légendaire. Dans ce métier j'ai développé d'autres compétences : la psychologie et le sens commercial. J'ai travaillé dans plusieurs hôtels de luxe comme le Crayon, le Concorde Lafayette, le Ritz et fait le tour de plusieurs régions françaises durant quelques années avant de saisir l'opportunité de rachat de l'Hôtel restaurant Aux Armes de Champagne à l'Epine (Marne).

EN QUOI CONSISTE VOTRE MÉTIER DE GÉRANT ?

Propriétaire d'un hôtel-restaurant, je dois me montrer polyvalent : gestion des réservations, accueil des clients, préparation, aménagement et décoration, recrutement, formation, gestion du budget, définition des investissements futurs... on doit être partout à la fois !

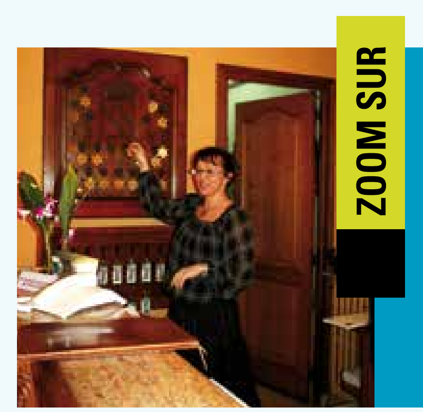
QUELLES SONT LES COMPÉTENCES REQUISES ?

Outre des qualités de gestionnaire, le gérant est un commercial pour qui la relation avec les clients est essentielle. Il doit faire preuve d'une grande disponibilité et d'une capacité de travail importante. Autonome, organisé, au moins bilingue, il doit faire preuve d'autorité. Entre la cuisine et le service, il faut aimer ce que l'on fait car on ne compte pas ses heures.
Aujourd'hui s'ajoutent d'autres compétences comme la connaissance du droit social, le respect de l'environnement. Il faut prendre en compte les problématiques liées à la gestion des déchets, de l'économie d'eau, d'électricité, de chauffage au sein de son hôtel. Enfin, tel un ambassadeur, le propriétaire véhicule l'image de son établissement et de sa marque, en France comme à l'étranger.

Enfin je pense sincèrement que dans mon activité, il faut soit être seul, soit être très bien marié. Il y a forcément des zones de trouble, et l'on doit être conscient des risques encourus, des contraintes engendrées dans la vie du couple et de la famille.

QUELS SONT VOS CRITÈRES D'EMBAUCHE ?

Je ne demande pas forcément des tas de diplômes. Le niveau d'études doit être correct et il faut avoir un minimum d'éducation. Je pense que dans notre secteur, les métiers peuvent s'apprendre sur le tas, cela donne une force. En revanche il faut faire preuve de motivation. Etre méticuleux, aimable, posséder une solide résistance physique et nerveuse, faire preuve de beaucoup d'adresse pour servir les clients. Si en plus le jeune est cosmopolite et aime les langues étrangères, c'est un plus qui lui permettra d'évoluer assez rapidement.



ZOOM SUR

Receptionniste sourire et rigueur indispensables

Christèle Fouassier, propriétaire de l'hôtel restaurant Aux armes de Champagne : « Le sourire, la rigueur et l'organisation sont indispensables à la réussite de chaque séjour. Cette réussite implique également le sens de la vente, des responsabilités, l'esprit de coordination, comprendre et parler une ou plusieurs langues étrangères. Maîtriser l'informatique est essentiel. »

Maîtres reconnus ou anonymes talentueux,
ILS ONT TOUS LE MÊME AMOUR DE LEUR MÉTIER : LA CUISINE

Originaire de Saône et Loire, c'est dans la ferme de ses grands-parents qu'il trouve sa voie à travers l'agriculture familiale et le goût prononcé des bons produits.
Ludovic a commencé par un CAP et très vite il s'est formé dans les grandes maisons françaises. Il a perfectionné l'acquis de ses fondamentaux auprès de Jean-Pierre Billoux (Bourgogne), qui lui a appris le respect du beau produit et le sens de la juste cuisson.
Auprès de Marc Meneau (grand chef cuisinier français du restaurant L'Espérance de Saint-Père dans l'Yonne), il a appris le travail en grande brigade et sous les directives de Philippe Gauvreau (Rhône Alpes), il a découvert la précision du dressage, l'exigence du détail dans l'assiette.
A 29 ans il devient chef de cuisine à Saint-Paul et depuis 2011, il a pris les rênes du restaurant Aux Armes de Champagne à l'Epine.

INTERVIEW



LUDOVIC PUZENAD, CHEF CUISINER AUX ARMES DE CHAMPAGNE, JOUE ENTRE UNE CUISINE INVENTIVE ET LE RESPECT DES PRODUITS DE SAISON ET RÉGIONAUX

QUELS CONSEILS DONNEZ-VOUS À UN JEUNE QUI SOUHAITE DEVENIR CUISINIER OU CHEF CUISINIER ?
Pour arriver à une telle maîtrise, de nombreuses années sont nécessaires : apprendre les bases, mais surtout être appliqué au quotidien, conquérir lentement son autonomie. Le métier de cuisinier est exigeant, éprouvant mais aussi gratifiant. Il ouvre de nombreux débouchés pour qui sait concilier vocation, patience et créativité.

QUELLES QUALITÉS DOIT-ON POSSÉDER ?
L'activité s'effectue le plus souvent en équipe et est toujours créative. C'est un métier méticuleux. C'est pour ces raisons que le cuisinier doit avoir une bonne résistance physique, le sens de la propreté et une sensibilité développée.

QUELLES SONT LES CONTRAINTES DE CE MÉTIER ?
Les rythmes de travail sont décalés par rapport aux habitudes de vie en général. L'activité est au plus fort quand les autres sont à table ou en congés. On se lève tôt, on est toujours debout et dans la chaleur.

FORMATION

Serveur
Le CAP restaurant ou le BEP hôtellerie-restauration sont les diplômes les plus fréquents pour travailler en salle. Les titulaires d'un bac pro restauration, ou d'un bac technologique hôtellerie ont plus de chance d'évoluer rapidement.

Commis de restaurant
Le CAP cuisine ou le BEP hôtellerie-restauration représente les diplômes de base dans le métier. Ils sont complétés par une formation « sur le tas » indispensable.
Le BTS hôtellerie-restauration est apprécié en restauration collective et restauration de chaîne où la formation en gestion s'impose.

Chef de rang
C'est grâce à son expérience et un sens du service chevillé au corps que l'on devient chef de rang. Les diplômes qui y préparent sont le CAP restaurant, le BEP hôtellerie-restauration. Mais le bac pro restauration ou le bac technologique hôtellerie permet d'évoluer plus rapidement.

Maître d'hôtel
Les diplômes les plus adaptés pour occuper ce poste sont : le bac pro restauration ; le bac technologique hôtellerie ; le BTS hôtellerie-restauration. Dans presque tous les cas, le passage par la fonction de chef de rang, pendant plusieurs années de suite, est indispensable.

CHRISTOPHER BRASSEUR, TRAITEUR, ORGANISATEUR DE RÉCEPTIONS À MONCETZ-LONGEVAS (MARNE)

INTERVIEW



EN QUOI CONSISTE VOTRE ACTIVITÉ ?

Je cuisine et organise des déjeuners, des buffets, des diners, des mets servis à table, ou « debout », pour le compte d'entreprises et ou de particuliers. Les occasions de faire appel à mes services ne manquent pas : lancement de nouveaux produits ou soirées conviviales entre collaborateurs, fêtes de fin d'année, goûter, arbre de Noël, baptêmes, anniversaires ou mariages.

COMMENT SE DÉROULE UNE PRESTATION ?

En équipe, nous préparons d'abord les produits dans notre laboratoire, puis nous dressons sur plateaux, avant d'effectuer la livraison. Je mets en place le banquet avec un style décoratif en accord avec le thème choisi par le client que je soulage de tout ce qui est préparatifs esthétiques et culinaires d'une réception.
La présentation doit être parfaite. Selon le type de prestation, le matériel est parfois fourni (tables, chaises, décorations, fours portables), ainsi que toute la vaisselle et la verrerie associées. Nous nous occupons de la mise en place, du service, parfois de l'animation et enfin du nettoyage et du rangement du site.

QUELLES SONT LES QUALITÉS POUR EXERCER CE MÉTIER ?

Le traiteur est une personne appliquée et minutieuse car elle doit travailler en prenant compte du temps de conservation de chaque aliment. Cette profession requiert aussi un goût pour la décoration et une certaine originalité pour mettre en évidence les plats dans le but de plaire aux clients avant même qu'ils ne les aient goûtés. Enfin, le traiteur doit être doué de grandes capacités d'organisation pour préparer les événements de ses clients.

QUELLES FORMATIONS SUIVRE ?

Pour devenir traiteur, il est recommandé de suivre le parcours suivant : CAP Charcuterie Traiteur, Mention complémentaire Traiteur et BP Traiteur. Le traiteur organisateur de réceptions apprend souvent le métier en devenant aide pour un traiteur plus expérimenté, comme cela s'est passé pour moi. Il peut gravir les échelons en se mettant à son compte ou occuper une place importante dans les grandes entreprises de service gastronomique.



Gouvernante

Quelle que soit la formation initiale, le métier de gouvernante est difficilement accessible sans expérience de terrain. Après un BEP métiers de la restauration et de l'hôtellerie, option production de services, ou un CAP services hôteliers, le BP gouvernante se prépare en deux ans. Un BTS responsable d'hébergement et hôtellerie-restauration option mercatique et gestion hôtelière prépare aux fonctions d'encadrement de ce métier.

CHIFFRES

EN CHAMPAGNE-ARDENNE

2 510 établissements employeurs (64,5 % ont moins de 5 salariés)

14 463 salariés (F/H) dont 9 945 dans les activités de restauration



Près de 3 800 élèves et étudiants suivent une formation professionnelle initiale (dont 1 565 sous contrat d'apprentissage)

(Source : Opeq, Pôle emploi)

LE REGARD DE

La maison de Marie Caroline, propose une autre façon de séjourner en ville puisqu'il s'agit d'une maison d'hôtes, au cœur du vieux Châlons proposant une restauration faite maison.
Marie est passée du métier de commerçante en prêt à porter pour dames en salon gourmand et chambres d'hôtes. Les 2 passions de Marie, la cuisine et la décoration, combinées à l'achat d'une propriété lui ont donné l'idée de créer son activité dans un cadre cosy, il y a 6 ans.



N'EST-CE PAS UN PEU DIFFICILE DE SE LANCER DANS CETTE ACTIVITÉ SANS QUALIFICATION PARTICULIÈRE ?

« C'est un cheminement naturel. Pour ma part, je suis passionnée de cuisine et mon expérience de commerçante en magasin, m'a permis de développer des compétences et surtout de confirmer mes qualités en matière d'accueil et du plaisir de recevoir. L'ascenseur social fonctionne quand l'envie de réussir, la motivation et le travail sont là. Dans notre secteur chacun peut avoir le choix de sa carrière et de son avenir s'il fait preuve de créativité et de sérieux.

COMMENT VOUS ORGANISEZ-VOUS ?

Nous nous répartissons les tâches avec ma fille qui elle, est titulaire d'un BTS hôtellerie. Nous décidons toutes les deux les menus et cuisinons nous-mêmes. Notre atout c'est le « tout fait maison ».
Nos clients nous disent être ravis de leur séjour. Notre plus grande satisfaction, les entendre dire qu'ils ont l'impression d'être comme à la maison.»

Le 13 octobre 2012 à Reims, le CRIJ Champagne-Ardenne et la Mission locale de Reims ont fêté ensemble respectivement, leurs 25 et 30 années d'actions en faveur de la jeunesse. Jeunes, associations rémoises, partenaires et financeurs des deux organisations sont venus nombreux participer à l'évènement !

anniversaire LE CRIJ ET LES MISSIONS LOCALES ont fêté leur anniversaire



A l'occasion de Fest'initiatives jeunes, animateurs et responsables de la Mission locale, du CRIJ et des BIJ/PIJ rémois se sont donné rendez-vous à la Cartonnerie de Reims, le 13 octobre 2012 pour fêter cet anniversaire dans une ambiance festive.

Cet évènement dédié aux initiatives des jeunes, était une façon originale de montrer le dynamisme de la jeunesse et d'organiser, durant toute une après-midi, des rencontres entre des jeunes porteurs de projets et des personnes ou organismes susceptibles de les accompagner.
De 14 h à 19 h, des ateliers thématiques, des rencontres et des mini-conférences ont été organisés dans le but de provoquer des échanges.
45 jeunes entrepreneurs, artistes, jeunes en Service volontaire ou en Service civique ont ainsi pu présenter leurs projets auprès du public. De même, un speed-meeting, a permis à 15 associations, ayant des missions de volontariat ou de bénévolat, de rencontrer des jeunes prêts à s'investir localement. Enfin, des ateliers et des conférences thématiques, animés par des spécialistes, ont dispensé des conseils pour développer son association ou faire financer son projet.

Le CRIJ Champagne-Ardenne : 1987-2012

Mettre à disposition de tous les jeunes, une information claire, complète et actualisée, telle est la mission que le Ministère de la Jeunesse et des Sports a confiée en 1969 au CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse), puis au fil des ans, aux quelques 1 500 structures Information Jeunesse de proximité (CRIJ-PIJ-BIJ - Point et Bureau Information Jeunesse) qui se sont créées sur tout le territoire national.

Depuis sa création en 1987, le CRIJ Champagne-Ardenne n'a cessé de s'adapter à la demande des jeunes et de répondre à leurs besoins en informations et en conseils. Il s'est appuyé sur un réseau de proximité composé de 33 lieux d'accueil et d'information (PIJ BIJ) répartis dans les 4 départements de la région, tant en milieu rural qu'en milieu urbain et au sein de structures aussi variées que les Missions locales, maisons de quartier, foyers de jeunes travailleurs, espaces municipaux…

Le Centre Régional Information Jeunesse Champagne-Ardenne est un lieu unique, essentiel, accessible et entièrement gratuit



De gauche à droite : Michel Bernard sous-préfet de la Marne, Adeline Hazan maire de Reims, Hassan Errettat conseiller municipal délégué à la jeunesse, Yves Detaigne maire de Witry les Reims, sénateur de la Marne et président de l'association des maires de la Marne lors de l'anniversaire du CRIJ et de la Mission locale de Reims le 13 octobre 2012.



qui permet de faire le plein d'informations sur les études, métiers, emploi/jobs, formations, vie pratique, loisirs/vacances, Europe/international, sports.

Une caractéristique régionale est le pôle « Europe » du CRIJ-CA qui est labellisé depuis 2000, Centre d'Information Europe Direct. Par ce biais, il sensibilise et informe les champardennais autour de la citoyenneté et la mobilité européennes selon différents moyens : des expositions, des ateliers, des débats et différentes sortes d'animations.



Contact : CRIJ Champagne-Ardenne
41 rue de Tallerand - 51100 Reims
tél : 03 26 79 84 79 - www.crij-ca.fr

L'essentiel est là : obtenir une info sûre et rapide. Et rester anonyme, l'un des principes fondamentaux étant l'information à toute personne qui pousse la porte, sans demander ni âge, ni identité, ni justification ou justificatif !
Le CRIJ CA est ouvert, sans rdv, à tous les publics (F-H), collégiens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés, stagiaires …de tous âges, jeunes et adultes.
Convivial, et organisé en espaces, ce lieu-ressources est pour certains un véritable repère où ils n'hésitent pas à se rendre aussi régulièrement qu'ils en éprouvent le besoin. Très actif, le CRIJ est aussi présent à l'extérieur, à l'occasion de nombreuses manifestations « hors murs » qu'il organise (Forums Jobs, Mercredis Avenir Reims, Fête de l'Europe, campagnes d'informations comme les ambassadeurs européens, Fest'Initiatives Jeunes…).

« Généraliste de l'information, le CRIJ CA assure un rôle de 1ère information et de 1er conseil « multi-thématique » et ré-aiguille le public si nécessaire, vers le bon interlocuteur.

« Notre travail est en complémentarité avec celui des conseillers d'orientation des CIO (Centres d'Information et d'Orientation), des Espaces métiers ou des Missions locales... sur le champ de l'orientation et des métiers par exemple. Sur toutes les thématiques balayées par l'information jeunesse, nous travaillons au quotidien avec quantité de partenaires locaux et régionaux pour qu'en finalité, les jeunes accèdent au mieux à l'information et puissent faire des choix de vie en toute connaissance de cause et en toute autonomie » explique Isabelle Lovato directrice du CRIJ CA.

Les Missions locales : 1982-2012

Les Missions locales viennent de fêter leurs trente ans d'existence. Ce sont des acteurs clés de l'insertion professionnelle des 16-25 ans.
Elles accueillent tous les jeunes de plus de 16 ans à moins de 26 ans, sortis du système scolaire, depuis un an. Elles remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.
Par leurs fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et de suivi, les Missions locales proposent une relation personnalisée et globale. Elles conseillent les jeunes dans l'élaboration d'un véritable parcours individualisé. En lien avec les partenaires locaux, les Missions locales apportent des réponses adaptées à l'ensemble des difficultés rencontrées par les jeunes, aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans ceux de la formation, de la santé, du logement, de la mobilité, de la citoyenneté… Ce conseil peut aller d'un appui ponctuel à un accompagnement pas à pas en fonction des besoins. Ainsi sans être renvoyé d'un guichet à l'autre, sur un même lieu, chaque jeune construit son propre itinéraire d'insertion et bénéficie d'un accompagnement dans la durée.
En permettant aux jeunes de s'approprier l'ensemble des droits communs, les Missions locales jouent un rôle majeur dans la lutte contre les exclusions professionnelles et sociales des jeunes.

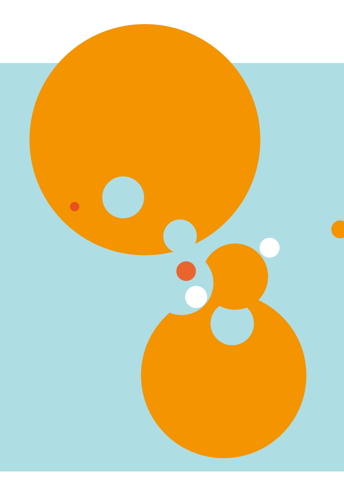


L'histoire
PAS COMME

2012 célèbre les 30 ans d'existence des Missions locales en France. En 1982, en Champagne-Ardenne, Reims créait la 1ère Mission locale. Trente ans plus tard elles sont 15 en région. Leur histoire nécessiterait un ouvrage complet pour décrire la richesse des

1981

Le rapport Bertrand Schwartz préconise une politique d'ensemble pour la qualification des jeunes, le développement de l'alternance et du tutorat en entreprise et la mobilisation de toutes les ressources pour offrir des réponses adaptées dans tous les domaines : formation et emploi, loisirs, santé, logement, culture. Il propose la création de Missions locales.



1982

850 permanences d'information et d'orientation (PAIO) sont créées afin d'orienter les jeunes de 16 à 18 ans vers les stages d'insertion et les premières Missions locales sont mises en place pour apporter aux jeunes de 16 à 25 ans, une aide plus étendue, leur permettant d'élaborer un projet d'insertion sociale et professionnelle.
Création de la Mission locale de Reims et des PAIO de Charleville-Mézières - Sedan Epernay - Troyes - Sézanne Saint-Dizier - Bar-sur-Aube Revin - Chaumont - Châlons-en- Champagne.

1983

La Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes en difficulté est mise en place afin d'animer le réseau des Missions locales ainsi qu'une cellule interministérielle de coordination du programme de formation professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans.
Création des PAIO de Rethel et Fismes.

1986

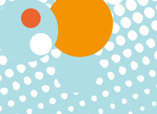
Le gouvernement met en place un plan d'urgence pour l'emploi et mobilise le réseau pour mener une action en direction des jeunes déjà sur le marché de l'emploi et poursuivre leur activité à caractère social.
Création de la PAIO de Sainte-Ménehould.

1989

Le Crédit Formation Individualisé (CFI) est créé afin d'offrir aux jeunes une seconde chance d'accéder à la qualification, l'État en confie le pilotage aux Missions locales. 48 nouvelles Missions locales sont créées ; le cap de 150 en France est dépassé.

1990

La charte des Missions locales « Construire ensemble une place pour tous les jeunes » est adoptée. Le logiciel Parcours est développé au sein du réseau pour suivre le programme CFI. L'Association nationale des directeurs de Missions locales (ANDML) est créée ainsi que le Conseil national des Missions locales (CNML), instance de concertation entre élus locaux et l'Etat.
Transformation des PAIO de Charleville-Mézières et Chaumont en Mission locale.



30

1992

Pour compléter le Crédit Formation Individualisé, le gouvernement crée un Programme intensif de préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE). 227 Missions locales et 460 PAIO.
Création de la PAIO de Romilly-sur-Seine.

1994

Les « espaces jeunes » sont créés, nouveau cadre de coopération entre les Missions locales, l'ANPE et les Conseils régionaux en matière d'emploi et de formation.

1996

Généralisation du réseau de parrainage au travers de la circulaire 96-689 du 8 novembre, relative à l'appel à projet, au financement et à la mise en place d'un comité régional de pilotage du parrainage. Accord-cadre entre le réseau d'accueil et le réseau Information jeunesse.
En Champagne-Ardenne, l'Etat confie la Mission d'animation régionale à la MIFCA qui deviendra le GIP ARIFOR.

d'une Mission

LES AUTRES

initiatives locales et la diversité des politiques publiques mises en oeuvre. Arifor Mag vous propose une brève rétrospective des évènements qui ont marqué le développement du réseau en France et en Champagne-Ardenne.



www.missionslocales-champagneardenne.com

ans

1998

Alors que le réseau s'investit dans le programme nouveaux services – emplois jeunes, la loi de lutte contre les exclusions crée le programme TRACE (Trajet d'Accès à l'Emploi). Les Missions locales sont pilotes et principaux opérateurs de ce programme d'accompagnement personnalisé et renforcé pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi. **Transformation de la PAIO de Châlons en Champagne en Mission locale. Création de l'Association régionale des Présidents des Missions locales et PAIO.**

2000

Le Protocole 2000, nouveau pacte engageant l'État et les collectivités territoriales sur les Missions de service public du réseau est signé.
La 1ère Journée professionnelle du réseau champardennais est organisée sur le thème : « Construire ensemble une place pour tous les jeunes ». **L'assistance informatique est prise en charge dans le cadre du contrat de projet Etat / Région, et portée par l'Arifor.**

2001

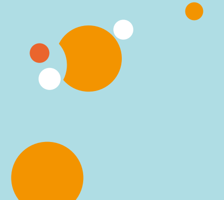
La convention collective nationale des Missions locales et PAIO est signée. Elle concerne 7 000 salariés-ées du réseau.
2ème Journée professionnelle sur le thème : « L'évolution de la jeunesse ».
Scission et création des Missions locales de Saint-Dizier et de Vitry-le-François.

2004

Pour la première fois dans l'histoire des Missions locales, un secrétaire d'État à l'insertion professionnelle des jeunes est nommé.
Les Missions locales s'inscrivent dans le code du travail comme organismes concourant au service public de l'emploi.

2009

Les Missions locales sont intégrées dans le premier cercle du Service Public pour l'Emploi. Un nouveau rôle des Missions locales est reconnu au sein du SPE (Service Public pour l'Emploi) avec la prescription de contrats aidés. Fin 2009, 200 000 jeunes en CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) ont obtenu un emploi durable.



2010

Un nouveau Protocole 2010 des Missions locales est signé entre l'Etat, l'Association des régions de France, l'Assemblée des départements de France, l'Association des maires de France et le CNML.
Création de la mission parrainage et relations entreprises au sein de l'animation régionale du réseau avec un financement Etat.

2011

Pour apporter des réponses adaptées à la situation des jeunes en termes d'accompagnement, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) le 7 avril 2011 décliné dans les régions. 7ème journée professionnelle sur le thème : « Missions locales, les enjeux d'une réponse locale face aux problématiques d'insertion sociale et professionnelle ».

2012

Les Missions locales s'engagent dans les emplois d'avenir. En région, le réseau représente 275 professionnels.
La Mission locale de Reims et de Bar-sur-Aube fêtent leur 30ème anniversaire.





10 ans de VAE
en Champagne-Ardenne

Retrouvez ce document rétrospectif sur
www.vae-champagne-ardenne.com

2002 → 2012
plus de 6 800 personnes ont obtenu une certification professionnelle en Champagne-Ardenne grâce à la VAE !

Vous êtes un particulier (F-H), une entreprise, et vous souhaitez que votre qualification ou celle de vos salariés (F-H) soit reconnue par un diplôme, un titre ou une certification

Contactez
Allo VAE
03 26 21 99 33
pour bénéficier gratuitement d'un conseil et d'un appui.











Cette action est cofinancée par l'Union européenne

